



Jeunes diplômés : « contribuer à la société », objectif en hausse (Edhec Newgen Talent Centre)

Jeunes diplômés : « contribuer à la société », objectif en hausse (Edhec Newgen Talent Centre) News Tank Éducation & Recherche - Paris - Actualité n°285707 - Publié le 12/04/2023 à 16:38 © Rawpixel.com - stock.adobe.com © Rawpixel.com - stock.adobe.com

« Pour les jeunes diplômés, les deux objectifs professionnels qui dominent sont “acquérir de nouvelles compétences et se développer personnellement”, et “contribuer utilement à la société”. C'est un élément nouveau que nous avons vu naître en 2017-2018, de manière concomitante avec la loi Pacte

Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises qui permettait de définir une raison d'être, et le manifeste pour un réveil écologique. Et c'est un mouvement de plus en plus fort. »

C'est ce qu'indique Manuelle Malot, directrice de l' Edhec

École des hautes études commerciales

Newgen Talent Centre, le 04/04/2023. Elle s'exprime dans le cadre de la présentation de l'étude « Jeunes diplômés des Grandes écoles : attentes, ambitions et engagements », réalisée par son organisation.

« Aujourd'hui, les nouvelles générations n'ont pas les mêmes aspirations professionnelles que leurs prédécesseurs. Le lien au travail a été modifié. Les comportements changent dans l'entreprise également. Les remises des diplômes, en 2022, ont vu des prises de paroles souvent très engagées de la part de nos jeunes diplômés. L'objectif de cette étude est d'essayer d'objectiver tous ces mouvements », ajoute Manuelle Malot.

Ainsi, l'enquête montre que l'impact environnemental est la transformation la plus attendue par les jeunes générations. 52 % disent qu'il s'agit de la transformation de l'entreprise à laquelle ils sont les plus sensibles, 29 % le sont à l'éthique de la gouvernance, et 19 % sur l'impact social (diversité, inclusion, et équité).

« Nous avons fait cette enquête entre octobre et novembre 2022, à la suite d'un été particulièrement chaud. Cette notion d'impact environnemental a augmenté par rapport à d'autres enquêtes. Avant, les préoccupations tournaient davantage sur le social », ajoute-t-elle.

Méthode

L'enquête a eu lieu en octobre et novembre 2022 auprès de diplômés des grandes écoles du G16 Careers : 2 099 réponses de diplômés de moins de six ans d'expérience ont été analysées.

Elle comprend 46 % de femmes et 54 % d'hommes.

Les jeunes diplômés sont 62 % à être issus d'un cursus d'ingénieur, 30 % de business schools, 2 % de cursus hybrides et 6 % d'autres parcours de formation.

L'étude s'appuie sur 82 % de Français et 18 % d'internationaux.

38 % des jeunes diplômés ont un profil « engagé »

L'enquête sur les aspirations professionnelles des jeunes diplômés de 18 à 30 ans,



réalisée chaque année, propose aux jeunes diplômés de s'identifier à « des profils d'ambitions : engagé, intra/entrepreneur et compétiteur ».

« Nous constatons une évolution », indique Manuelle Malot, directrice **Edhec** Newgen Talent Centre :

« Le profil compétiteur qui était ultra majoritaire dans toutes les grandes écoles il y a dix ans représente aujourd'hui 27 % des jeunes diplômés.

Le profil qui se dégage est celui de l'engagé qui correspond à 38 % des sondés : ce profil est centré sur les enjeux du monde, motivé par l'intérêt général, la culture et les valeurs de l'entreprise, l'utilité de sa mission.

Le deuxième profil est celui de l'entrepreneur/intrapreneur avec 35 % : il est centré sur le projet d'entreprise, motivé par le challenge, la liberté d'action et l'autonomie des missions confiées. On le retrouve dans de petites structures ou dans de grandes structures comme chef de projets. »

71 % disent que la raison d'être peut les inciter à rejoindre une entreprise

Autre évolution selon elle : « pour attirer les diplômés, la communication de recrutement repose moins sur la marque employeur que l'importance de la raison d'être ».

En effet, 80 % des jeunes diplômés disent connaître « assez précisément » ou « très précisément » la raison d'être de leur entreprise. 71 % disent que la raison d'être de l'entreprise pourrait « beaucoup » ou « totalement » les inciter à rejoindre cette entreprise. Ils sont 55 % à trouver engageant qu'une partie de leur rémunération soit liée à l'atteinte des objectifs extrafinanciers de l'entreprise.

Concernant les mesures visant à impliquer les collaborateurs dans la mise en œuvre de la raison d'être, 72 % des jeunes diplômés trouvent « beaucoup » ou « totalement » engageant d'être formés sur le développement de compétences sur les enjeux sociaux, sociétaux et environnementaux. Pour 65 %, il s'agit de la possibilité donnée aux collaborateurs de s'investir sur le temps de travail mais en dehors du périmètre du poste dans une activité liée à la raison d'être de l'entreprise.

« Nos données intéressent beaucoup Bercy, car aujourd'hui nous n'avons pas de retours sur l'efficacité de la loi Pacte sur les ressources humaines. Elles nous ont été demandées et nous nous faisons un plaisir de les leur partager », indique Manuelle Malot.

« Dans les entreprises, la voix des jeunes diplômés est majeure » (Marguerite Gallant, HEC Alumni)

Pour Guy Delcroix, du pôle Carrières de CentraleSupélec Alumni, cette préoccupation des jeunes diplômés pour l'impact environnemental remonte à la COP 21 en 2015 et l'Accord de Paris : « Il y a eu une sensibilisation très claire au niveau des étudiants à l'époque, que l'on retrouve dans la tranche des diplômés de 0-6 ans aujourd'hui. »

Marguerite Gallant, directrice générale de HEC

École des hautes études commerciales Alumni, abonde : « Le manifeste pour un réveil écologique suivi dans les universités et grandes écoles a été un séisme. Les étudiants ont compris qu'ils pouvaient prendre la parole, et de l'autre côté, les établissements ont pris la mesure des changements à effectuer. Ce sont des changements dans les cursus et les enseignements qui peuvent être longs à mettre en œuvre : il faut avoir des E-C enseignant(s)-chercheur(s)

, revisiter les matières... Tout le monde est à l'œuvre dans cette transformation. Dans les entreprises, la voix des jeunes diplômés est majeure. Une entreprise qui se présente pour un forum de recrutement à HEC ne peut pas ne pas avoir de mission statement, etc



... »

« Nous le voyons aussi dans l'associatif au sein des écoles. Les jeunes sont très mobilisés sur des causes environnementales et l'impact qu'ils peuvent avoir sur la régulation du changement climatique dans les entreprises. J'ai été surprise de constater que l'éthique de la gouvernance prend le pas sur le social. Nous pensions que cette génération serait très mobilisée sur les enjeux de diversité, d'inclusion, d'égalité des chances : c'est comme si c'était de l'acquis et que les combats étaient maintenant autour de l'environnement », indique Marguerite Gallant.

Les aspirations pour la carrière : développer une expertise devant l'encadrement

44 % des jeunes diplômés sont principalement motivés par le développement d'une expertise pour leur carrière. 29 % le sont à l'idée de manager une équipe (avec lien hiérarchique), et 27 % par l'animation d'une équipe (travail en réseau, sans lien hiérarchique). « Cela est probablement dû au fait qu'ils sont en début de carrière, l'envie de manager une équipe viendra un peu plus tard, après 30 ans », indique Manuelle Malot.

« Pour autant, ils n'opposent pas sens et salaire, puisque avoir un revenu élevé reste un objectif (13 %). Ensuite viennent la diversité dans la carrière (9 %), l'assurance de la stabilité professionnelle (6 %), mais de manière moins forte. »

Les jeunes diplômés répondants se disent satisfaits sur l'atteinte de leurs objectifs.

Le premier objectif « acquérir des compétences et se développer personnellement » est atteint pour 80 % des jeunes diplômés,

« contribuer utilement à la société » à 50 %,

« avoir des revenus élevés » à 40 %,

avoir de la diversité dans sa carrière à 68 %.

Le statut salarié majoritairement préféré, mais le statut d'entrepreneur en hausse

À la question, « quel est le statut d'emploi idéal pour vous à court et moyen terme ? », 85 % des jeunes répondent qu'il s'agit du statut salarié, 8 % du statut d'entrepreneur, 6 % du statut indépendant, et 1 % autre. « Concernant le statut d'entrepreneur, le chiffre est deux à trois fois plus important qu'il y a une vingtaine d'années », indique Manuelle Malot.

31 % des jeunes diplômés considèrent le travail flexible et asynchrone comme une modalité de travail « très importante ». 59 % indiquent en avoir bénéficié dans leur emploi. 26 % classent la possibilité de concentrer son travail sur quatre jours avec une rémunération complète comme « très importante ».

« La crise sanitaire et le confinement auront joué un rôle accélérateur, ne serait-ce que dans la mise en place du télétravail. Plus aucune offre de travail ne peut proposer une semaine de cinq jours sans télétravail. La semaine de quatre jours est arrivée après le Covid. »

Une aspiration à l'épanouissement au travail

« Seules 51 % des nouvelles générations ont le sentiment d'avoir bénéficié d'un dispositif d'accueil et d'intégration spécifique à leur prise de poste. C'est là où les entreprises peuvent faire le plus de progrès », indique Manuelle Malot.

Pour Marguerite Gallant, « l'aspiration principale des jeunes est l'épanouissement au travail : on voit à quel point le management a un rôle à jouer et que cela devient un ingrédient essentiel de l'épanouissement au travail. Il faut un manager irréprochable du point de vue éthique et un coach qui comprend le salarié et l'aide à progresser. C'est intéressant dans l'univers des business school de réfléchir à ce que le management est



en train de devenir. »

73 % des jeunes diplômés sondés considèrent comme « très important » d'avoir un manager transparent et honnête, et 67 % un manager qui fait confiance et donne de l'autonomie. « Dans les verbatims que nous avons recueillis, l'un des facteurs les plus forts de désengagement est un manager qui ne fait pas confiance », précise Manuelle Malot.

« Nous constatons que la reconnaissance des performances (au mérite) est considérée comme « très importante » seulement pour 48 % des interviewés, alors qu'elle était en tête dans nos enquêtes de 2014 et 2018. Nous observons le passage d'un manager statutaire autoritaire à un manager plus dans l'inspiration, la confiance et la transparence », ajoute-t-elle.

« Nous ne sommes pas dans une génération de la facilitation »

71 % des jeunes diplômés considèrent comme « très important » l'intérêt des missions confiées, 67 % considèrent comme « très important » l'ambiance au travail et l'idée de vivre une aventure collective. Ces notions sont suivies ensuite de l'alignement des valeurs avec celles de l'entreprise (51 %) et d'un travail ambitieux challengeant (51 %).

« Les jeunes diplômés disent que le monde de l'entreprise les intéresse. C'est le véhicule de leur ambition. On compare souvent les jeunes d'aujourd'hui avec ceux de 1968, mais il n'y a rien de comparable. Ceux de 68 donnaient leur confiance aux politiques pour changer le monde, et aujourd'hui, ils ont confiance en l'entreprise. C'est à elle que revient la responsabilité de gérer les problèmes du monde », indique Manuelle Malot.

« On parle régulièrement de "quiet quitting", de « génération de la flemme », ce n'est pas du tout ce que nous avons vu dans nos témoignages. Dans les facteurs qui désengagent et qui font démissionner les jeunes diplômés : il y a le fait de ne pas avoir un travail assez challengeant et ambitieux. Nous ne sommes pas dans une génération de la facilitation », indique Manuelle Malot.

86 % des nouvelles générations recommandent leur cursus académique pour l'emploi qu'ils occupent

86 % des jeunes diplômés considèrent que leur emploi ou ancien emploi leur a permis de s'accomplir professionnellement. Sur le plan personnel, le score est de 75 %.

« L'une des raisons pour lesquelles ils ne se considèrent parfois pas épanouis sur le plan professionnel, c'est quand ils disent qu'ils travaillent trop et ont trop de pression, et ont du mal à gérer vie sociale et professionnelle », précise Manuelle Malot.

« Nous avons posé la question : pour l'emploi que vous occupez aujourd'hui, recommanderiez-vous le cursus d'éducation supérieure que vous avez suivi ? 86,3 % répondent oui. « Pour nous qui nous battons pour ces jeunes, c'était une conclusion revigorante », indique Manuelle Malot.

Missions de l'[Edhec](#) NewGen Talent Centre

« Créé en mai 2013 sous la direction de Manuelle Malot, le NewGen Talent Centre est le centre d'expertise de l'[Edhec](#) sur les aspirations, comportements et compétences des nouvelles générations de diplômés. Sa mission est de détecter, comprendre et expliquer l'évolution des attentes des jeunes pour leur vie professionnelle.

Le NewGen Talent Centre s'appuie sur trente années d'expérience de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés et sur l'expertise de Geneviève Houriet Segard, PhD

Philosophiæ doctor, socio-démographe et directrice adjointe du centre pour répondre aux problématiques d'attraction, de fidélisation et d'engagement des entreprises »,



indique l'organisme.

Publié le 12/04/2023 à 16:29

PDF - 836,82 Ko

